

Она позволяет использовать (кроме органического) весь местный грунт без выемки и последующей замены, обеспечивает применение существующих на объекте грунтов в качестве материалов для строительства, исключает просадку оснований и снижает вес насыпей [4].

Метод регенерации асфальта обеспечивает повторное использование невозобновляемых природных ресурсов; сохранение окружающей среды и уменьшение захоронения промышленных отходов; более короткие сроки строительства [5].

Но на ряду с недостаточным финансированием и слабым внедрением новых технологий немаловажным фактором, влияющим на качество строительства автодорог, является недостаточно опытный персонал. Поэтому необходимо: создать всеобъемлющую программу обучения и повышения квалификации дорожных строителей; повышение квалификации должно охватывать все уровни иерархии; новые технологии и инновационные методы должны входить в базисные знания каждого сотрудника; вести постоянную профориентационную работу в тесном взаимодействии с образовательными учреждениями, которые готовят необходимых специалистов; изменить штатное расписание, увеличив число штатных единиц специалистов по строительству дорог (мастеров); при приеме на работу обращать особое внимание на квалификацию и опыт работы претендента. Вследствие этого появится возможность более качественно строить и ремонтировать автодороги.

СПИСОК ЦИТИРОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Беляма [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://belyama.by/?filter_city=%D0%9C%D0%B8%D0%BD%D1%81%D0%BA
2. Департамент БЕЛАВТОДОР. [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://belavtdor.belhost.by/archives/2674>
3. ПРОЕКТАНТ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.proektant.by/content/2456.html>
4. Передовые технологии, применяемые в дорожном строительстве РБ / Дорожная Техника 2012 / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.slavutich-media.ru/catalog/dorozhnaya_tehnika/0/peredovye_tehnologii_primenyaemie_v_dorozhnom_stroitelstve_respubliki_bielarus.html
5. Надёжные машины [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nadmash.ru/terex/articles/regeneration-with-foamed-bitumen/>
6. БЕЛТА [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.belta.by/ru/all_news/regions/Rekonstruktsiju-uchastka-Bobrujsk-Zhlobin-avtodorogi-M-5-planirujetsja-nachat-v-sentjabre_i_630012.html

УДК 331.108.26:334.7

Родцевич Н.Н.

Научный руководитель: ассистент Нагурная М.Е.

КАРЬЕРООРИЕНТИРОВАННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПРАКТИКЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Управление организацией, прежде всего, предполагает воздействие на людей, характер и содержание которого зависят от целей субъекта управления. Следует отметить, что в XXI в. лидирующие позиции в структурах управления предприятиями будут занимать специалисты, которые владеют технологиями управления и профессиональными возможностями.

Человек планирует свое будущее, основываясь на своих потребностях и учитывая сложившиеся социально-экономические условия. Не удивительно, что ему необходима информация о перспективах служебного роста, возможностях повышения квалификации в данной организации, а также условиях их осуществления. Иначе мотивация поведения становится слабой, человек работает, не прикладывая всех своих усилий и стараний, не

стремится повышать квалификацию и рассматривает организацию как место, где можно задержаться до момента нахождения более перспективного места.

Карьера представляет собой последовательность, ряд сменяющих один другого этапов развития человека.

Выбор человеком карьерного продвижения зависит от интересов, профессиональных установок и мотивов профессиональной деятельности.

Сотруднику важно иметь представление, чего он может добиться в итоге своей работы. Возможный карьерный путь должен быть четко спланирован. Организация может предлагать своим сотрудникам индивидуальные планы карьеры, обязательно содержащие цели. Таким образом она обеспечит значительный рост мотивации.

В этом плане также не менее важным для сотрудника является процесс адаптации. Исследования показывают, что большая часть увольнений происходит в первые полгода. Сотрудник с самого начала чувствует свою значимость в коллективе и для организации в целом. Ощущение успеха позволяет сотруднику в более короткий срок повысить производительность в результате сокращения срока адаптации, что позволяет ему видеть перспективу для карьерного роста.

Доказано, что работники, получившие интересные рабочие задания на ранних стадиях карьеры, показывают хорошие результаты и на последующих этапах. Чем более интересное первое рабочее задание человека в организации, тем больше вероятность успешной карьеры и ослабления межличностного напряжения в организации. Если человек справляется со сложным заданием на ранней стадии карьеры, то успех будет мотивировать его несколько лет.

Существует определенная взаимосвязь между отношением сотрудника к работе и времени его пребывания в одной должности. Замечено, что с приобретением опыта уровень энтузиазма растёт до определенного момента (как правило, 4-5 лет работы), после чего резко падает (рис. 1).

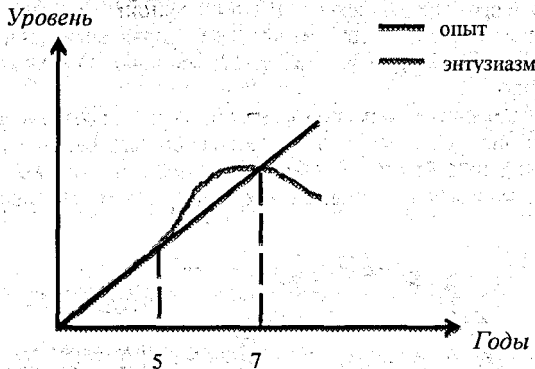


Рисунок 1 – Взаимосвязь опыта и энтузиазма сотрудников

Для того, чтобы избежать наступления данного эффекта, необходимо сформировать цель карьеры. Цель карьеры – это не область деятельности, не определенная работа или должность, это не место на служебной лестнице. Цель имеет более глубокое содержание.

Цели карьеры проявляются в результате желания человека иметь конкретную должность, поэтому цели карьеры меняются с возрастом, а также по мере того, как меняется сам человек.

В качестве целей карьеры могут выступать самые разнообразные устремления работников (как социально значимые, имеющие общегражданское звучание, так и корыстные, сугубо эгоистические).

Вследствие этого можно выделить следующие возможные цели карьеры:

- 1) должность, которая соответствует самооценке и доставляет моральное удовлетворение;
- 2) должность или работа, которая носит творческий характер;
- 3) иметь возможность работать по профессии или занимать должность, которая позволяет достичь определенной степени независимости;
- 4) положение в организационной иерархии организации, дающее реальную власть над людьми;
- 5) найти хорошо оплачиваемую работу, либо иметь возможность одновременно получать большие побочные доходы;
- 6) иметь престижную работу, должность, значимую в глазах окружающих.

Также специалисту важно максимально подробно представить то, чего он хочет достичь в карьере.

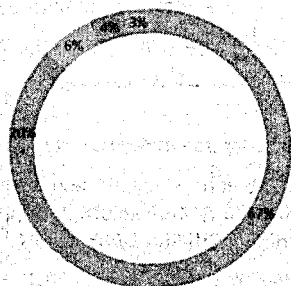
Карьерная цель должна быть сформулирована в позитивном ключе. Она должна указывать на то, к чему стремится специалист. Если же цель будет сформулирована в негативном русле, то она не будет указывать на определение желаемого результата.

Цель должна быть направлена на достижение большего результата, чем предполагают имеющиеся возможности.

Согласно исследованию центра HeadHunter [1], 67% ставят цели и достигают их, только 4% респондентов надеются на авось, 20% думают о своих целях, но никаких конкретных шагов еще не предпринимали (рис. 2).

Несмотря на важность постановки цели карьеры, одного этого для успешного продвижения и роста по службе недостаточно. Помимо иерархии целей, необходимо также определить пути и сроки их реализации. В этом и состоит сущность планирования карьеры. Планирование карьеры – одно из ведущих направлений деятельности кадровых служб многих учреждений, организаций, фирм, компаний. Оно может осуществляться различными путями.

Технология планирования деловой карьеры основана на современных методах деловой оценки персонала (составление должностных стандартов, экспертный опрос, определение рейтинга), требует малых организационных, материальных и финансовых ресурсов и применима в крупных организациях, предприятиях (с численностью свыше 500 сотрудников).



- Да, я ставлю цели и стараюсь достигать их
- Я думаю об этом давно, но никаких конкретных шагов не предпринимал
- Нет, подумаю об этом в Новом году
- Положусь на авось
- Другое

Рисунок 2 – Опрос исследовательского центра HeadHunter: Вы уже начали что-то делать в этом году, чтобы ваши надежды оправдались?

Как показал опрос, проведенный исследовательским центром HeadHunter [2], Беларусь среди 724 сотрудников различных компаний, 25% респондентов планируют в будущем году поменять работу, 18% уверены, что получат повышение зарплаты.

Каждый десятый отметил, что не ждет от 2013-го года никаких изменений. Интересно, что одинаковое количество опрошенных выбрали противоположные сценарии развития событий: 8% белорусов планируют уехать работать в другую страну, столько же намерены в 2013 году открыть свой бизнес и работать на родине.

Принципы дауншифтинга в Беларуси в ближайшие годы вряд ли приживутся. У нас наблюдаются как раз обратные процессы. Поэтому о том, что городские работники массово уедут в глухую деревню, отключившись полностью от цивилизации, можно с той же долей вероятности, с какой говорят о конце света. За такой вариант проголосовал 1% респондентов [2].

Планирование карьеры является одним из наиболее актуальных направлений деятельности менеджеров по персоналу.

Лилия Ахремчик [3], исходя из опыта своей работы, считает, что белорусы не настроены планировать карьеру.

Очень многие в поиске работы рассчитывают на случай, знакомства, везение. Пошагово целенаправленно выстраивать свою карьеру не свойственно нашему менталитету. Исходя из ряда собеседований и различных исследований, только 20% могли ответить на вопрос «кем вы себя видите в компании через 3-5 лет», но даже эти 20% людей отвечали робко и нерешительно. Люди мало представляют, чего они хотят в жизни. Для нас работа – это только лишь способ заработать деньги. Очень много людей не реализовывают свои задатки и даже не задаются целью понять, для чего они существуют со своим уникальным набором данных и склонностей [3].

Но, скорее всего, сложившаяся система протекционизма и скрытое сопротивление руководства препятствуют внедрению системы планирования карьеры и желанию в открытую высказывать свои планы продвижения по служебной лестнице.

С целью нейтрализации скрытого сопротивления со стороны руководителя может применяться модель партнерства, которая представляет собой (Партнерство) – совокупность действий работника, его руководителя и представителя службы по персоналу. В результате формируется общая цель – сочетание потребностей и целей работника с целями организации, которая позволит сгладить противоречия и возможные скрытые мотивы.

В результате можно сделать вывод о том, что при управлении карьерой на предприятии необходимо:

1. Разрабатывать и внедрять такие системы управления карьерой, которые бы учитывали особенности организации, её возможности и мотивацию персонала – карьерный инжиниринг.

2. Учитывать особенности кадровой системы конкретного предприятия и такой важной ее составляющей, как фактическая модель карьеры.

3. Проводить постоянный мониторинг персонала с целью отслеживания мотивации персонала относительно карьеры.

Как показывает практика, на деловую карьеру человека также оказывает влияние и гендерный фактор – принадлежность к мужскому или женскому полу. У мужчин по сравнению с женщинами более выражены карьерные ориентации на менеджмент и вызов. У женщин в сравнении с мужчинами более выражена карьерная установка на стабильность. Это говорит о том, что для мужчин более действенным мотивирующим фактором карьеры является управление людьми, их прежде всего интересует возможность объе-

динять усилия других людей, полнота ответственности за конечный результат. Наряду со стремлением руководить, доминирующей карьерной мотивацией мужчин является преодоление препятствий, решение трудных задач.

Для женщин ключевую роль при выборе карьерной стратегии играет стремление работать в организации, в которой обеспечивается достаточно длительный срок занятости, стабильно выплачивается заработная плата [3].

Все эти особенности следует учитывать при планировании служебной карьеры.

Следовательно, карьера человека будет успешнее тогда, когда его карьерные устремления совпадают с системой жизненных ценностей.

Планировать своё продвижение по службе необходимо, так как это даёт вполне ощутимые результаты. Важно понимать, чего человек хочет добиться через год, два, пять. Для этого, конечно же, необходимо знать свои слабые и сильные стороны и понимать меру ответственности на той или иной должности.

Важным моментом является планирование карьеры работника со стороны руководства. Оно представляет собой организацию его продвижения по ступеням должностного и квалификационного роста, помогающую ему развить и реализовать профессиональные знания и навыки в интересах фирмы. Любой руководитель должен заинтересовать сотрудников не только в финансовом плане, но и в плане его профессионального роста, стремясь совместить интересы и цели фирмы с индивидуальными интересами и целями самих работников. От этого будет зависеть производительность труда в целом [3].

Для продвижения по карьерной лестнице необходимо развивать в себе такие качества, как решимость, принципиальность, требовательность, практичность, умение работать в команде и вести её вперед. Важно быть нацеленным на результат. Главное не останавливаться, а идти только вперед.

СПИСОК ЦИТИРОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. <http://pticavpolete.com/karierny-rost-ne-v-chesti.html>
2. http://abc.vvsu.ru/Books/up_tehnoi_karjery/page0004.asp
3. Журнал «Секретарское дело».
4. <http://www.profmedia.by/pub/sec/art/detail.php?ID=35503>

УДК004.738.5:659.1.011.12(476)

Родцевич Ю.П.

Научный руководитель: ст. преподаватель Кривицкая Т.В.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ИНТЕРНЕТ-РЕКЛАМЫ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Развитие интернет-рекламы, с момента появления, произошло очень быстро. Это связано с тем, что реклама должна привлекать непосредственно людей. Выгодно располагать рекламу там, где её увидит множество человек, т.е. если место более массовое, то реклама привлечёт большее количество людей. Следовательно, популярность Интернета повлияла на развитие рынка интернет-рекламы. На сегодняшний день в Республике Беларусь уровень проникновения Интернета составляет 56,5% населения страны. Это самый высокий показатель среди всех стран СНГ. Интернет за несколько лет стал рабочей средой для рекламодателей. Например, нельзя точно определить, сколько человек просмотрело рекламу в газете, журнале и т.д. В интернет-рекламе вы будете точно знать, сколько человек обратило внимание на вашу рекламу. Причем можно менять ее хоть 20 раз в день, добиваясь самого лучшего результата у пользователей. Если традиционную рекламу нужно планировать за несколько дней или недель, то размеще-